

## MODELO ESTABLE DE ÓRGANOS TÉCNICOS DE SELECCIÓN

### PROPUESTA UGT

#### DIAGNÓSTICO

La gestión de los órganos de selección en la UPV arrastra problemas estructurales que son cada vez más evidentes:

- **Sobrecarga del personal:** el trabajo propio queda sin hacer y se acumula.
- **Saturación en los servicios:** que pierden efectivos sin ningún tipo de compensación.
- **Inseguridad y falta de medios:** mucha responsabilidad para los miembros y falta de formación específica.
- **Retrasos inasumibles:** convocatorias eternizadas y plazas caducadas.

En la búsqueda de una solución, UGT ya presentó una propuesta en su día proponiendo la *formación específica de los órganos de selección*, del que se derivaban unas guías de actuación. No obtuvimos ninguna respuesta. La situación actual es, en buena medida, consecuencia de no haberlo abordado entonces. Por ello, reiteramos ahora la cuestión, ampliada y completada.

Con el modelo que se propone los procesos serán más rápidos, predecibles y con menor riesgo de anulación. De este modo, reducirá la carga derivada de reclamaciones, revisiones y recursos, lo que permitirá aprovechar esos esfuerzos derivándolos hacia la propia gestión y mejora de los procesos selectivos.

#### PROPUESTA

**Registro voluntario de personal evaluador formado:** se propone crear un registro o espacio en el que el personal interesado pueda inscribirse voluntariamente para formar parte de los órganos técnicos de selección. Dicho registro se utilizará como fuente preferente para constituir los tribunales.

**Unidad permanente de apoyo en RRHH:** se propone crear una unidad permanente, dependiente del Servicio de Gestión del Personal, que asuma la carga administrativa de todos los procesos: publicaciones, listados, gestión de plazos, notificaciones, soporte en la tramitación de reclamaciones, alegaciones, recursos, así como logística de las pruebas y archivo.

## TIPOLOGÍA DE ÓRGANOS DE SELECCIÓN

**Ordinarios:** los miembros se designarán por sorteo entre el personal inscrito en el registro.

**Especializados:** cuando las características del proceso lo requieran, podrá nombrarse personal ajeno al registro que posea la competencia técnica del área. En todo caso, se garantizará la presencia de al menos una persona inscrita en el registro.

## FORMACIÓN DEL ÓRGANO DE SELECCIÓN

El personal inscrito recibirá la formación necesaria para el desempeño de sus funciones. Entre otras:

- Marco jurídico aplicable a los procesos selectivos.
- Protección de datos.
- Normativa en materia de discapacidad, igualdad y maternidad.
- Causas de abstención y recusación.
- Funcionamiento del órgano colegiado.
- Procedimiento en caso de revisión o reclamación.

Asimismo, se proporcionarán formularios y modelos estandarizados que sirvan de apoyo en todo el proceso.

Esta formación se actualizará y completará cuando se considere necesario y, en especial, cuando concurren cambios normativos y necesidades detectadas.

## REQUISITOS

### Exigibles en el momento de la inscripción en el registro:

- Ser personal funcionario en servicio activo.
- No incurrir en las exclusiones del art. 67.4 de la LFPV.
- Comprometerse a realizar la formación específica.

### Exigibles para cada nombramiento:

- Pertener a un grupo o subgrupo con titulación de nivel igual o superior a la exigida en la convocatoria concreta y respetando que más de la mitad del órgano sea de la misma área de conocimiento (art. 67.3 LFPV)

## COMPENSACIÓN POR LA PARTICIPACIÓN

**Condiciones de participación:** se garantizará que no exista ningún tipo de merma retributiva ni de su jornada laboral al personal que forme parte de los órganos de selección. Para ello:

- Las sesiones se realizarán preferentemente fuera de la jornada laboral y serán retribuidas.
- Excepción: cuando sea imprescindible celebrar sesiones dentro de la jornada se compensarán con un crédito horario.

**Protección de la unidad de origen:** las unidades que cuenten con personal inscrito en el registro tendrán preferencia de bajas y ausencias.

## OTRAS GARANTÍAS

**Reconocimiento profesional:** la formación exigida podrá computar como mérito para la carrera profesional y los concursos.

**Protección del personal:** se les proporcionarán entornos seguros para la elaboración y custodia de los ejercicios para que puedan desempeñar sus funciones con total tranquilidad.

**Límites de participación:** como máximo se podrá participar en dos procesos selectivos al año por persona, ampliable a un tercero solo con conformidad expresa de la persona y con la conformidad de la unidad de origen.

## BENEFICIOS DE LA PROPUESTA

**Mayor seguridad jurídica:** con un procedimiento que garantice el acceso al empleo público de acuerdo con los principios de igualdad mérito y capacidad, así como los establecidos a continuación:

- **Imparcialidad y profesionalidad** de los miembros de los órganos de selección.
- **Independencia y discrecionalidad técnica** en la actuación de los órganos de selección.
- **Agilidad**, sin perjuicio de la objetividad, en los procesos de selección.

València, 16 de junio de 2026